

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
KONVEKSI INDONESIA JERSEY MALANG**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD RANO IQFAROBBI S

125020207111058

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Tingkat Strata Satu**



**BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017**

ABSTRAK**Pengaruh Stress Kera dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Malang****Oleh :**

Muhammad Rano Iqfarobbi S

Dosen Pembimbing :

Lily Hendrasti Novadjaja, S.E., M.M

Kata kunci: Lingkungan kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja bagi karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya dilakukan dengan uji F dan uji t. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda dan diuji hipotesisnya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

Variabel stres kerja dan lingkungan kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 47,240. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo yang sangat lama dan berlebihan.

ABSTRACT

The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance in *Indonesia Jersey*

This study aims to analyze the effect of work environment and work stress on employee performance in Indonesia Jersey, a clothing company located in Malang. This study uses primary data obtained from questionnaires and secondary data obtained from the company

This study uses multiple linear regression analysis and the hypothesis is assessed using t-test and F-test. Before performing multiple linear regression analysis and hypothesis testing, validity test and reliability test are conducted. The result of this research reveal that work stress has a significant negative effect on employee performance and that work environment has a significant positive effect on employee performance.

In addition, work stress and work environment simultaneously influence employee performance proven by F-test value of 47.240. Lower to moderate level of work stress improves employee performance, but its continuous and excessive occurrence decrease the performance.

Keywords: Work environment, Work Stress and Employee Performance.

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Bahasa Indonesia :

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
perusahaan konveksi Indonesia jersey

Skripsi dengan judul Bahasa Inggris :

The Effect of Work Stress and Work environment toward the employee
Performance of Indonesia jersey clothing company

Yang disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD RANO IQFAROBBI S
NIM : 125020207111058
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Judul di atas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

KPS S1. Manajemen

Dr. Siti Aisjah, SE.,MS.,CSRS.,CFP
NIP.19601111 198601 2 001

Dosen Pembimbing

Lily Hendasti Novadharma, SE., MM.
NIP. 19551117 198403 2 001



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

N a m a : MUHAMMAD RANO IQFAROBBI S

Tempat/Tgl. Lahir : MALANG, 05 JUNI 1994

Nomor Induk : 125020207111058

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Alamat : JALAN CIKAMPEK NO. 9 MALANG

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KONVEKSI INDONESIA JERSEY MALANG

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 3 Januari 2018

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Materai Rp. 6.000

Yang membuat pernyataan



Lily Hendrasti Navadgama, SE., MM.
NIP. 19551117-198403 2 001

Muhammad Rano IQfarobbi S
NIM. 125020207111058

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. 2009. *Studi Literatur Tentang Lingkungan Kerja Fisik Perkantoran*. Journal Online: <http://jurnal.stn-batan.ac.id/wpcontent/uploads/2010/03/C-16.pdf>
- Atmosoeprpto, Kisdarto, 2002. *Menuju SDM Berdaya – Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharma, A. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi. Edisi Tujuh*. Terjemahan oleh Gina Gania. Erlangga, Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Website: <http://id.pdfsb.com/>

Kreitner, dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Balai Aksara, Jakarta.

Pramudyo, Anung, 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Journal Online: jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/.../198

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins. 2006. *Teori-teori Stres Kerja*. Website: <http://fandiprasetiyo.blogspot.co.id/2014/02/teori-teori-stres-kerja.html>

Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka, Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006, *Metode Penelitian Survei* (Editor), LP3ES, Jakarta.

Sinungan, Muchdasyar. 2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sondang P. Siagian 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset, Yogyakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Wulan, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Online:
[http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi MSDM - Lucky%28r%29.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf)

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah peneliti panjatkan pada Allah SWT, yang mana telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke jalan dan ajaran yang benar yaitu Islam.

Skripsi ini merupakan salah satu bentuk hasil integrasi antara teori yang penulis dapatkan selama kuliah dengan dunia praktis atau dunia nyata yang ada di lapangan. Hal ini merupakan bentuk penelitian dasar yang penulis dapat lakukan dalam rangka mengaplikasikan ilmu yang sudah penulis pelajari serta sebagai media pembelajaran untuk memecahkan dan menyelesaikan masalah pada studi kasus yang ada di dunia nyata.

Proses pembuatan skripsi ini tentulah tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, Oleh karena itu peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Nurkholis, SE., M.Bus.(Acc)., Ak., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
2. Dr. Sumiati, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Dr. Siti Aisjah, SE., MS. Selaku Ketua Program Studi Strata 1 Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

4. Lily Hendrasti Novadjaja, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, perhatian, arahan, dan masukan dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
5. Prof. Dr. A. Sudiro, SE, ME sebagai dosen penguji I yang telah memberikan kritik dan saran, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Misbahuddin Azzuhri, SE, MM sebagai dosen penguji II yang telah memberikan kritik dan saran, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Keluarga tercinta Abi Buchori dan Mama Farira, Kakek dan Nenek yang telah memberikan nasehat, do'a dan motivasi kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
8. Teman terdekat Puspita , Erlina Sasmita, Katucha, Ardhan, Mey Putri, Nurlia, Buyung, Putri, Pradipta yang senantiasa selalu memberikan dukungan, bantuan, motivasi, menghibur, dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua teman-teman (Tim Basket FEB UB, Hidden, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu) terimakasih karena sudah ikut mendukung dan mendoakan
10. Semua karyawan pada Indonesia Jersey Kota Malang yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan membantu memberikan informasi tentang instansinya yang penting untuk skripsi ini.

Peneliti menyadari baik secara materi penulisan dan penyusunan materi skripsi ini kurang sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan inspirasi maupun manfaat bagi siapapun yang membaca. Amin.



Malang, Januari 2018

Peneliti

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Rano Iqfarobbi Sutrisno
NIM : 125020207111058
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/Tgl. Lahir : Malang, 05 Juni 1994
Agama : Islam
Alamat : Jalan Cikampek no 9
Telepon/Hp : 081252193963
Email : marvelreno7@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|---|-----------|
| 1. Sekolah Dasar Min Malang I | 2000-2006 |
| 2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Malang | 2006-2009 |
| 3. Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Malang | 2009-2012 |
| 4. Terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya | 2012-2018 |

PENGALAMAN KEPANITIAAN

- | | |
|---|-----------|
| 1. Sie Acara Faculty Basketball League | 2013-2015 |
| 2. Koord. Acara Faculty Basketball League | 2015 |
| 3. Korlap Acara Economic Sport and Talent | 2015 |

PENGALAMAN KERJA

- | | |
|---|------|
| 1. Kuliah Kerja Nyata-Profesi bagian HR Pada PT Telkom
Kantor Witel Jatim. | 2015 |
|---|------|

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Stress Kerja	6
2.1.1. Pengertian Stress Kerja	6
2.1.2. Konsekuensi Stress Kerja.....	8
2.1.3. Gejala Stres Kerja.....	9
2.2 Lingkungan Kerja	10
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	11

2.2.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Kinerja.....	16
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.3.3. Pengukuran Kinerja.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian.....	21
2.6 Hipotesis Penelitian	23
 BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	24
3.2. Lokasi Penelitian.....	24
3.3. Sumber Data.....	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5. Populasi dan Sampel	26
3.5.1. Populasi	26
3.5.2. Teknik Sampling.	27
3.6. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	27
3.6.1. Variabel	27
3.6.2. Variabel, Indikator, dan Item	31
3.6.3. Skala Pengukuran	32
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	33

3.7.1. Uji Validitas	33
3.7.2. Uji Reliabilitas	34
3.8. Metode Analisis Data.....	35

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1. Sejarah Konveksi Indonesia Jersey	39
4.1.2. Logo Perusahaan	40
4.1.3. Lokasi Perusahaan	40
4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.5. Tenaga Kerja	41
4.1.6. Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.1.7. Hari dan Jam Kerja.....	44
4.1.8. Hasil Produksi	44
4.2. Karakteristik Responden	45
4.2.1. Gambaran Variabel yang Diteliti	46
4.3. Uji Instrumen Penelitian	52
4.3.1. Uji Validitas	52
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	54
4.4 Asumsi – Asumsi Klasik Regresi	55
4.4.1. Uji Normalitas	55
4.4.2. Uji Multikolinieritas	56
4.4.4. Uji Heteroskedastisitas	58

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.5.1 Persamaan Regresi	59
4.5.2. Koefisien Determinasi	60
4.5.3. Pengujian Hipotesis	61
4.6. Hasil Uji Dominan.....	64
4.7. Implikasi Penelitian	64
4.7.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66
4.7.3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	67
 BAB V : PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Variabel Indikator Item.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	46
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	51
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel	55
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Regresi.....	63
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi dan Determinasi	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F/Serempak.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji T/Parsial	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Dominan	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Stress.....	7
Gambar 2.2. Model Kerangka Konsep Penelitian.....	21
Gambar 2.3. Model Hipotesis	23
Gambar 4.1 Logo Indonesia Jersey Malang	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Indonesia Jersey Malang.....	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot	62



DAFTAR LAMPIRAN

- I. Kuesioner
- II. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- III. Hasil Uji Validitas & Hasil Uji Realibilitas
- IV. Hasil Uji Asumsi Klasik
- V. Hasil Analisis Regresi Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi hal pokok atau utama dalam rangka untuk memaksimalkan aktivitas di perusahaan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2003:6).

Setiap individu pasti ingin memberikan hasil pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan tempat bekerja agar tetap dipertahankan dimana karyawan bekerja. Begitupun juga suatu perusahaan akan mempertahankan karyawan yang mau memberikan hasil kerja maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak, perusahaan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut yang disebut dengan tuntutan kerja. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal terhadap para karyawannya sehingga perusahaan dapat melaju dengan pesat. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menjadikan para karyawan tegang baik fisiologis maupun psikologis. Rasa tegang inilah yang disebut dengan stres kerja dan sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan karyawan (Mangkunegara, 2008:179).

Masalah seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami individu tersebut semua itu tergantung terhadap bagaimana individu itu menanganinya, dimana stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Itu artinya bahwa stres kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga mampu menunjang bagaimana kinerja dari karyawan, apabila lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman akan dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan hal tersebut mampu juga sebagai penyebab munculnya gejala stres kerja. Namun apabila lingkungan kerja dari perusahaan baik internal maupun eksternal perusahaan dinilai baik dan nyaman seperti kebersihan yang baik di ruangan, sirkulasi udara yang baik, sampai dengan rekan kerja yang memberikan komunikasi secara baik mampu memberikan dampak yang bagus bagi karyawan dimana kinerja karyawan pun akan meningkat dan juga akan berdampak positif bagi perusahaan.

Indonesia Jersey adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi khususnya olahraga basket dan futsal yang bertempat di Perum Dirgantara C4–12,16. Sawojajar, Malang. Saat ini Indonesia Jersey atau biasa disebut INJERS telah mengalami banyak perubahan positif yang menjadikan usaha ini banyak dikenal di Indonesia. Indonesia Jersey pertama berdiri pada tahun 2001, berawal

dari hobi pemilik yang gemar bermain basket kemudian melihat peluang untuk membuat *jersey* basket yang pada saat itu masih jarang pembuatnya.

Indonesia Jersey menjadi sponsor beberapa *club-club* profesional dibidang olahraga basket dan sepak bola, salah satunya adalah Juara I kompetisi Basket Profesional di Indonesia, Pelita Jaya Jakarta yang beruntung bisa didukung oleh Indonesia Jersey dalam hal *jersey* untuk bertanding dan latihan. Untuk sepakbola profesional injers menjadi sponsor Persiba Balikpapan. Baru-baru ini injers menjadi sponsor untuk *jersey* basket timnas putri dalam *event* SEABA yang diadakan di kota Semarang. Tingkat Universitas, Brawijaya menjadi satu-satunya perguruan tinggi yang memperoleh sponsor dari Indonesia Jersey.

Menurut penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, pada Perusahaan Konveksi Injers Kota Malang terlihat tingkat kinerja karyawan yang cenderung menurun. Kinerja karyawan yang cenderung menurun ini terlihat dari timbulnya gejala stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan pada perusahaan ini yaitu seperti kurangnya absensi kehadiran, menurunnya target dari perusahaan dll. Mayoritas karyawan di Indonesia jersey wanita dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang berat serta situasi lingkungan yang kurang kondusif seperti menumpuknya hasil kerja di ruangan, pencahayaan yang kurang dapat menjadi faktor yang memungkinkan untuk menjadi penyebab turunnya kinerja dari karyawan tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul: **"Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang"**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang
- b. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

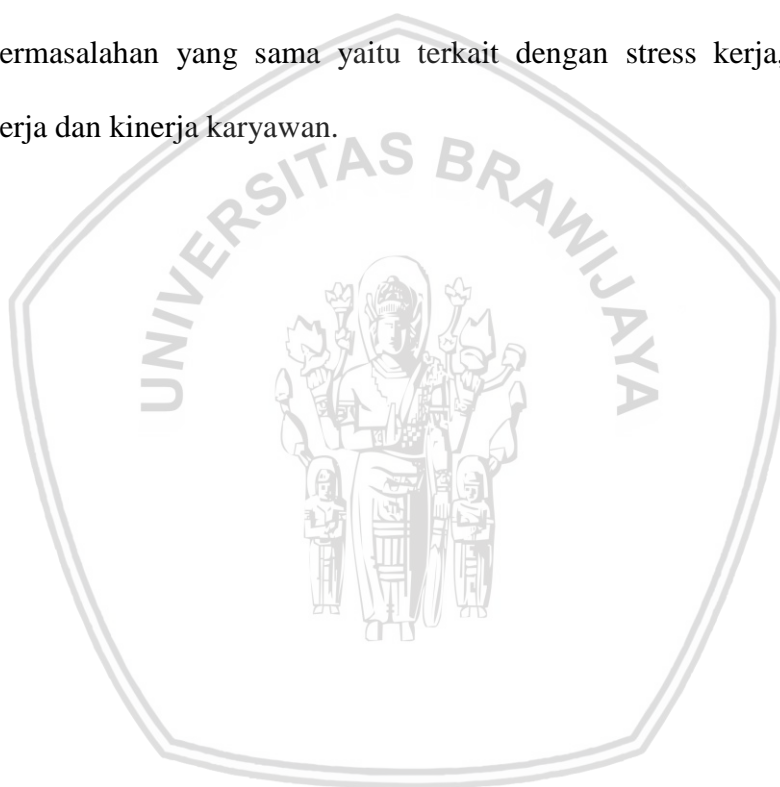
Adapun kegunaan dari penelitian ini, antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan kontribusi bagi manajemen perusahaan konveksi Indonesia Jersey Malang dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama yaitu terkait dengan stress kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stress Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 351) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

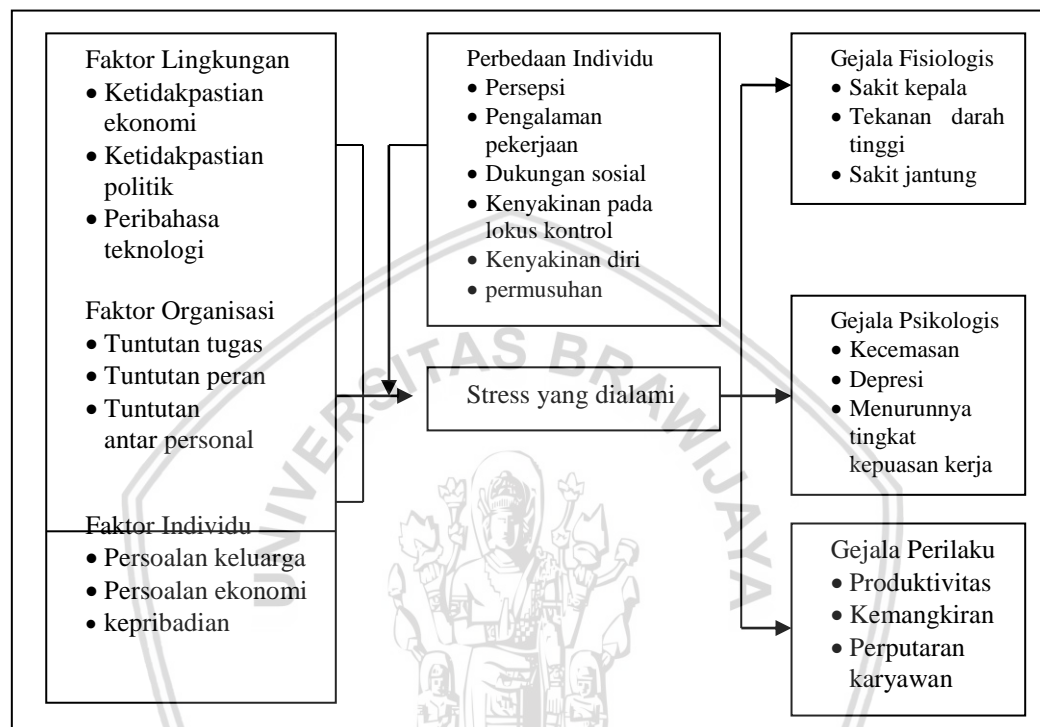
Siagian (2008: 300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Robbins (2006: 793) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan

terutama mengenai aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Berikut ini adalah model stress menurut Robbins (2006: 796):

Gambar 2.1

Model Stress



Sumber : Robbins (2006: 796)

Dari gambar di atas diketahui bahwa sumber potensial terjadinya stres dikarenakan tiga faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu. Stress yang dialami seseorang tidak akan sama dengan stress yang dialami orang lain, karena tiap individu memiliki perbedaan baik dari sisi persepsi, pengalaman kerja dukungan sosial, keyakinan akan tempat kedudukan kontrol adanya sikap bermusuhan. Konsekuensi stres yang terjadi pada individu akan nampak dari gejala-gejala yang mereka rasakan atau perlihatkan, gejala-gejala tersebut meliputi gejala fisik, gejala psikologi, gejala perilaku.

2.2.2 Konsekuensi Stress Kerja

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan, atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat menimbulkan stres, yaitu

- a) Psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran.
- b) Perilaku, berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit, pada stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja, atau di jalan.
- c) Kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- d) Fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Sedangkan menurut Sopiah (2008: 91-92) dampak akibat stres dibagi menjadi tiga aspek, yaitu: fisik, psikis, dan perilaku. Terhadap fisik sejumlah penyakit yang disinyalir karena mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan. Meliputi: penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur. Secara psikis ialah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan dan kurang bersemangat. Secara perilaku ialah kinerja

rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresif di tempat kerja.

2.2.3 Gejala Stress Kerja

Menurut Robbins (2006: 800-801) gejala yang ditimbulkan oleh stres adalah:

- a) Gejala fisiologis, meliputi perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, menimbulkan serangan jantung.
- b) Gejala psikologis, meliputi ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- c) Gejala perilaku, meliputi perubahan produktifitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2007: 297) gejala yang timbul oleh stres yaitu:

- a) Gejala perilaku, dimana gejala yang ditimbulkan berupa kepuasan kerja, kinerja, absensi, perputaran pekerjaan, kecelakaan, penyalahgunaan obat, dan klaim perawatan kesehatan.
- b) Gejala fisiologis, dimana gejala yang ditimbulkan berupa tekanan darah yang meningkat, sistem kekebalan, kolesterol tinggi, penyakit jantung, dan masalah sistem pencernaan.
- c) Gejala kognitif, dimana gejala yang ditimbulkan adalah pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, lupa, frustrasi, dan apatis.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa stres kerja yang terlalu tinggi yang di alami oleh karyawan dapat menyebabkan beberapa masalah yang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Bila stres kerja yang di alami para karyawan berkepanjangan akan berdampak pada gejala-gejala yang mempengaruhi diri karyawan yang disebabkan tuntutan pekerjaan meliputi mudah marah, agresi, tidak kooperatif dan perokok secara berlebihan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan dari tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerja dan mampu mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Abidin (2009:520), lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh para pekerja untuk mampu bekerja secara optimal dan produktif. Maka lingkungan kerja harus ditangani atau didesain dengan baik sehingga

menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Berdasarkan laporan tim produktifitas *International Labour Office* (ILO) hal pertama yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja dari para karyawan adalah menjamin agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang telah memenuhi syarat sehingga para pekerja mampu melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya (Pramudyo, 2010:3).

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tatanan internal maupun eksternal dari sebuah organisasi atau perusahaan baik mengenai penataan ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, maupun suatu tatanan yang berada di luar organisasi atau perusahaan. Dan lingkungan kerja juga memiliki suatu iklim kerja dimana apabila suatu iklim kerja memiliki nilai positif maka akan memberikan suatu kenyamanan bagi para pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Wulan (2011:22), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlakukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktifitas organisasi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Wulan (2011:25), aspek lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi perilaku karyawan ada 5 yaitu :

1) Struktur Kerja

Struktur kerja melihat sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2) Tanggung Jawab,

Tanggung jawab disini melihat sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3) Perhatian dan Dukungan Pemimpin,

Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.

4) Kerjasama Antar Kelompok

Kerjasama Antar Kelompok dilihat dari sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5) Kelancaran Komunikasi,

Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekantor maupun dengan pimpinan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:23) yaitu sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna dapat merangsang emosi dan perasaan, warna juga dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman. Apabila lingkungan kerja bersih, maka akan timbul semangat dari karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang bersih juga dapat meminimalisir timbulnya kuman ataupun penyakit, sehingga karyawan akan merasa lebih sehat.

3. Pertukaran Udara

Pada pertukaran udara sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Penerangan

Menurut Santoso (2004), fungsi utama dari adanya penerangan di tempat kerja yaitu untuk menerangi obyek pekerjaan agar terlihat lebih jelas, mudah dikerjakan dengan cepat, dan produktivitas dapat meningkat. Penerangan di tempat kerja harus cukup. Penerangan yang intensitasnya rendah (poor lighting) akan menimbulkan kelelahan, ketegangan mata, dan keluhan pegal di sekitar mata. Sebaliknya, penerangan yang intensitasnya kuat akan dapat menimbulkan kesilauan. Penerangan baik rendah maupun kuat bahkan akan menimbulkan kecelakaan kerja.

5. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja merupakan salah satu usaha untuk mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya dari adanya musik digunakan dalam jam kerja bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kondisi karyawan dan kondisi ruang kerja.

6. Bau-bauan

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang diukur dari perpaduan antara suhu udara kelembaban udara, kecepatan aliran udara, dan suhu radiasi (Santoso, 2004:52)

8. Kebisingan

Menurut Santosa (2004:33), kebisingan adalah suara yang tidak diketahui (unwanted/undesired sound). Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki disini yaitu karena dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut akan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihilangkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2008:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (1993:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2008:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

2.3.3 Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2009:23) yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya

penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeprpto (2002: 6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

1. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
2. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran

melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
Khoirunnisa Isnaini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo.	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja dan stres kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

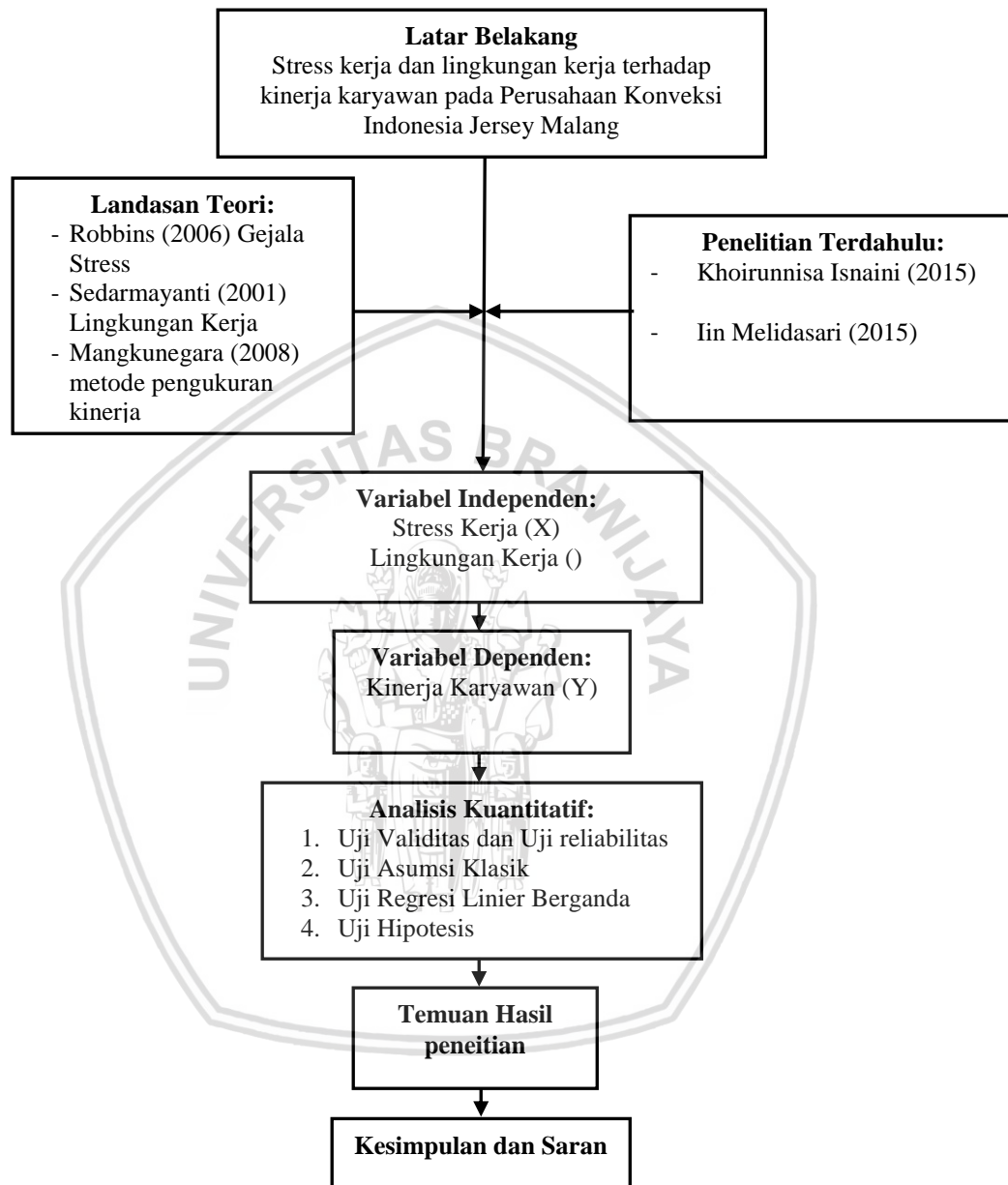
Nama, Tahun	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil
Iin Melidasari (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik	Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini teknik sampel yang meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan <i>Alpha Cronbach</i> . Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2017

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

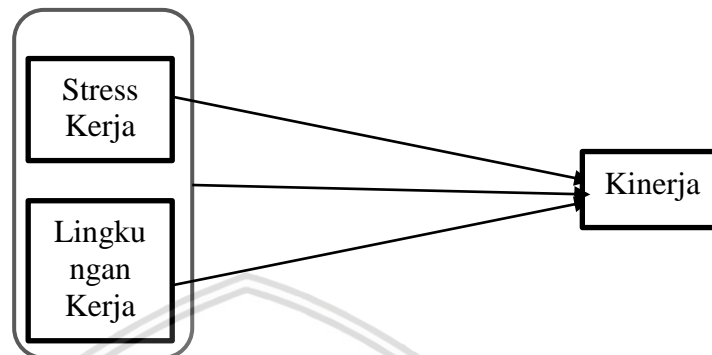
Berdasarkan teori sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konsep Penelitian
Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan



2.6 Hipotesis

Gambar 2.3
Hipotesis Penelitian



Keterangan:

- > : Hubungan secara simultan
- > : Hubungan secara Parsial

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kadar kebenarannya masih rendah. Hal ini dikarenakan dugaan atau jawaban tersebut masih didasarkan teori yang relevan dan kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan penyesuaian uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Stress kerja dan Lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Malang (berdasarkan penelitian terdahulu Khoirunnisa Isnaini tahun 2015)
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Malang (berdasarkan penelitian terdahulu Iin Melidasari tahun 2015)
- H3 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Malang (berdasarkan penelitian terdahulu Iin Melidasari tahun 2015)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya maka penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory*, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Menurut Arikunto (2013:56) *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. *Eksplanatory research* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tentang ada tidaknya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, sedangkan data kualitatif disini adalah data yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang dengan alamat di Perum Dirgantara C4 – 12,16. Sawojajar, Malang. Telepon (0341) 9365229 / 08563536300.

3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisioner dan wawancara kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang seperti gambaran umum perusahaan, falsafah, visi, misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambaran umum penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2013:160) beberapa instrumen yang dapat digunakan sebagai alat bantu pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pemilik Indonesia Jersey yaitu Jamalludin.

2. Kuisioner

Menurut Nazir (2013:57), kuisioner merupakan alat lain untuk mengumpulkan data dalam bentuk daftar pertanyaan yang cukup terperinci dan lengkap. Pemberian kuisioner dilakukan pada karyawan Indonesia Jersey untuk mengetahui persepsi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang disarankan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013:72) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Kota Malang yaitu sebanyak 72 karyawan.

3.5.2 Teknik Sampling

Sampel menurut Sugiyono (2013:73), yaitu: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, jadi sampel penelitian yaitu sebanyak 72 sampel.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Variabel

Menurut Siyono (2008 :58) “variabel adalah suatu atribut atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stres kerja, lingkungan

kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X_1)

Robbins (2006: 793) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. gejala yang di timbulkan oleh stres adalah:

- a) Gejala fisiologis, meliputi perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, menimbulkan serangan jantung.
- b) Gejala psikologis, meliputi ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- c) Gejala perilaku, meliputi perubahan produktifitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1). Indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut menurut (Sedarmayanti, 2001:23) :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran Udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Bau-bauan
7. Iklim Kerja
8. Kebisingan

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonseia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipegaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

- Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2008:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk.

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan

3.6.2 Variabel, Indikator,dan Item

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Item

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Stress Kerja (X_1)	Meningkatkan laju detak jantung	1. Meningkatnya laju detak jantung saat diberi tugas oleh pimpinan
	Menimbulkan sakit kepala	2. merasa sakit kepala saat diberikan target oleh pimpinan
	Kecemasan dan bosan	3. merasa tidak tenang dan bosan dengan rutinitas yang harus diselesaikan
	Menunda pekerjaan	4. merasa malas dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan
	Perubahan kebiasaann makan	5. merasa mengalami perubahan pola makan saat belum mencapai target
	Kehilangan kreatifitas dan semangat kerja	6. sering merasa kehilangan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
Lingkungan Kerja (X_2)	Kebersihan	1. Ruangan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dan aman sehingga menunjang kinerja 2. lingkungan kerja yang bersih, sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja
	Pertukaran Udara	
	Penerangan	
		3. Sirkulasi udara di kantor mmbuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan semua aktivitas. 4. Pencahayaan ruangan yang baik membuat karyawan semangat dalam bekerja

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Item

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
		5. Suhu udara diruangan kerja terjaga dengan baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja 6. Sirkulasi udara dan Suhu udara diruangan kerja terjaga dengan baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja
‘Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil kerja	1. Dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. 2. Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja 3. Jaminan atas kualitas produk
	Kuantitas Hasil kerja	4. Kesesuaian pencapaian target kerja yang dilakukan karyawan dalam perusahaan 5. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan 6. Melebihi target yang telah ditetapkan
	Ketetapan waktu	7. Mampu berada di kantor sesuai dengan waktu yang di tetapkan dan meninggalkan kantor tepat pada waktunya 8. Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan 9. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu.

3.6.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas maupun variabel terikat, kuesioner diberikan kepada karyawan dan dibuat dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan tertutup, dimana jawaban dan pernyataan responden yang sesuai tinggal memberikan tanda ($\sqrt{\quad}$) pada kotak

pilihan yang tersedia dan sesuai. Skor jawaban yang diperoleh merupakan Skala Ordinal, agar dapat dianalisis maka diangkakan dengan menggunakan Skala Likert lima tingkat antara 1 sampai 5, dimana pernyataan yang mengarah positif diberi skor 5 dan pernyataan yang mengarah negatif diberi skor 1. Secara rinci pemberian skor adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Cukup Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengukur variabel yang ada, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Jika korelasi antara skor item dengan skor total signifikan pada taraf nyata

$\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur yang digunakan valid.

Adapun rumusannya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien koefisien korelasi skor butir soal dan skor total

x = skor butir

y = skor total

n = jumlah sampel

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* (Sugiyono, 2013), kemudian nilai korelasi dibandingkan dengan tabel. Untuk penghitungan Uji ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 21*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

“Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Azwar, 2012:4). Pada dasarnya bahwa sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan skor antar item. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat reliabilitas menggunakan metode *Alpha Croanbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r11 = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{S_x^2 - S_1^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas

K = jumlah butir kuesioner

S_1^2 = jumlah varian sekor-skor butir

S_x^2 = varian skor kuesioner

“Suatu instrumen dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien keandalan (α) $\geq 0,6$ ” (Sekaran, 2006:311). Pengujian validitas dan reliabilitas masing – masing variabel pada penelitian ini menggunakan computer melalui program SPSS *for Windows*.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis, data tersebut dapat diberi makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini untuk mendiskripsikan karakteristik lokasi penelitian responden yang diikuti distribusi frekuensi variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dalam Tabel, setelah itu dibahas secara diskriptif. Nazir (2013:63) Menyatakan metode diskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Lebih lanjut dijelaskan Nazir bahwa metode diskriptif merupakan metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi

atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam rangka persentase yang dituangkan dalam diagram atau Tabel.

2) Regresi Linier Berganda

Untuk mencari pengaruh antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

E = *Standart error*

3). Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali 2005), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

4). Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua dan Ketiga (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Konveksi Indonesia Jersey

Indonesia Jersey adalah perusahaan yang mengkhususkan diri untuk memproduksi konveksi di bidang olahraga, saat ini berfokus pada kaos tim futsal dan kaos tim basket.

Pada Juli tahun 2001 Indonesia Jersey didirikan oleh Jamaluddin, Pria yang akrab disapa Jamal ini sudah 20 tahun lebih berdomisili di Kota Malang. Jamal adalah pendiri sekaligus pemilik Indonesia Jersey. Pria kelahiran Banjarmasin, 9 Juli 1977 ini merupakan alumni Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Indonesia Jersey berdiri berdasarkan hobi dari pemilik yang gemar bermain basket, dari situ muncul ide untuk membuat kostum basket sendiri. Kemudian ide tersebut di kembangkan menjadi usaha konveksi yang awalnya menerima pesanan jersey basket dan berkembang menjadi jersey futsal dan sebagainya. Awal pesanan juga berasal dari rekan dan kerabat dekat yang kemudian dapat menyebar berdasarkan *word of mouth*.

Nama Indonesia Jersey ini merupakan nama yang berasal dari owner yang menyukai kata “Indonesia”, dan karena usaha ini berhubungan dengan kaos tim maka dipilih kata “Jersey” yang memiliki arti seragam. Kemudian kedua kata Indonesia dan Jersey digabungkan menjadi Indonesia Jersey, atau disingkat menjadi Injers.

Pada awalnya Indonesia Jersey hanya memproduksi barang berdasarkan pesanan dari pemesan. Seiring berkembangannya usaha, Indonesia Jersey membuat produk yang sudah siap pakai (*ready stock*).

4.1.2 Logo Perusahaan

Gambar 4.1.

Logo Indonesia Jersey Malang



Sumber : Indonesian Jersey 2017

Logo Indonesia Jersey Malang mengalami tiga kali perubahan sejak awal berdiri tahun 2001. Namun Indonesia Jersey baru memiliki logo resmi pada tahun 2003. Kemudian mengalami perubahan logo pada pertengahan tahun 2010. Dan perubahan yang terakhir ini terjadi pada akhir tahun 2012 yang sekarang sudah lebih dikenal oleh seluruh masyarakat.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi Indonesia Jersey berada di Perum. Dirgantara C4 – 12,16, dan E3 – 13 Sawojajar, Malang. Telepon (0341) 9365229 / 08563536300. Tiga unit rumah yang digunakan berstatus kontrak dan memiliki fungsi masing-masing. Rumah di

blok C4 no 12 digunakan sebagai rumah produksi, sedangkan C4 no 16 digunakan sebagai finishing produksi dan rumah di blok E3 no 13 digukan sebagai tempat sablon.

4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi supplier handal dalam memenuhi kebutuhan pakaian untuk promosi.

2. Misi

Mengembangkan usaha bersama karyawan yang dimiliki.

Dalam melakukan aktivitas bisnis dan produksi, Indonesia Jersey memiliki

3 prinsip, yaitu :

1. Tepat **kualitas** : Barang yang dipesan sesuai dengan barang yang diminta.
2. Tepat **waktu** : Pengiriman barang sesuai dengan waktu yang disepakati.
3. Tepat **respon** : Memberikan informasi baik harga, bahan, tipe jahitan, atau apapun agar konsumen bisa memilih yang paling baik, serta menyediakan waktu 24 jam untuk pemesanan dan konsultasi.

4.1.5 Tenaga Kerja

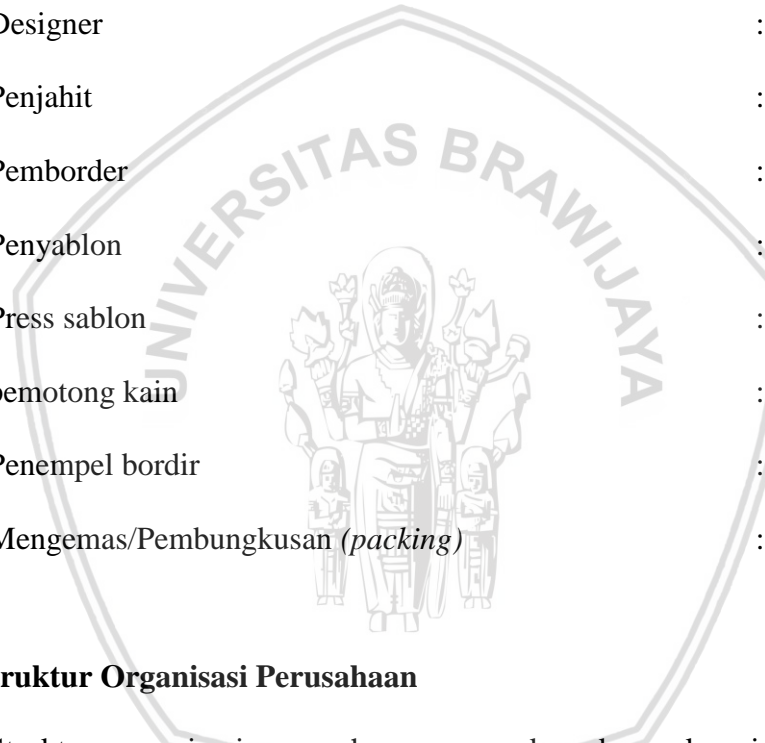
Indonesia Jersey membagi divisi kerjanya menjadi 3 bagian secara sederhana, yaitu :

1. Divisi Produksi :Terdiri dari penjahit dan juga tukang bordir.

2. Divisi Finishing :Terdiri dari pembersihan produk dan pembungkusan produk (*packing*).

3. Divisi Pemasaran :Terdiri dari *owner* yang juga berperan sebagai manajer, bertugas mengontrol semua elemen yang ada di Indonesia Jersey

Jumlah karyawan di Indonesia Jersey berjumlah 72 orang dengan rincian sebagai berikut :



1. Designer	: 2 orang
2. Penjahit	: 21 orang
3. Pemborder	: 15 orang
4. Penyablon	: 12 orang
5. Press sablon	: 8 orang
6. pemotong kain	: 5 orang
7. Penempel bordir	: 4 orang
8. Mengemas/Pembungkusan (<i>packing</i>)	: 2 orang

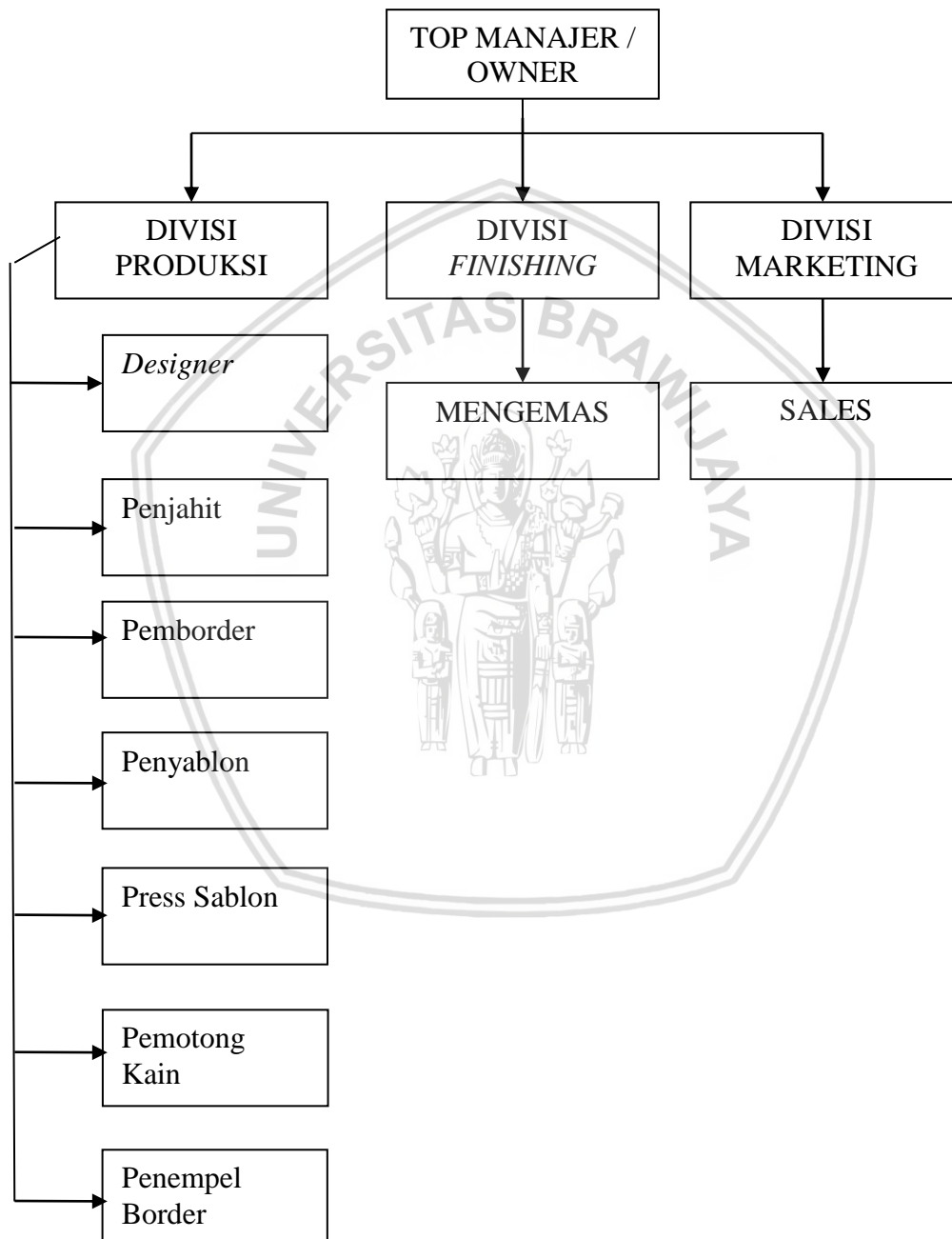
4.1.6. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan kerangka sistematis yang menggambarkan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan. Menjelaskan tentang hubungan antara bagian ke bagian lain, batasan wewenang dan tanggung jawab setiap fungsi tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas tugas maupun kewajiban masing-masing bagian dan menghindari adanya kesalahpahaman dalam pemberian *job description*. Struktur organisasi yang digunakan Indonesia Jersey Malang adalah struktur organisasi sederhana. Dimana *owner* yang juga sebagai

manajer langsung mengontrol seluruh elemen dalam kelangsungan kegiatan perusahaan.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Indonesia Jersey Malang



Sumber : Indonesia Jersey, 2017

4.1.7. Hari dan Jam Kerja

Peraturan jam kerja yang berlaku di konveksi Indonesia jersey pelaksanaan operasinya adalah sebagai berikut :

1. Hari kerja

- Senin – Kamis : 08.00 – 16.00 WIB
- Jumat – Sabtu : 08.00 – 15.30 WIB

2. Jam istirahat

- Senin – Kamis : 30 menit (12.00 – 12.30 WIB)
- Jumat – Sabtu : 60 menit (12.00 – 13.00 WIB)

3. Hari Libur

- Hari Minggu dan hari besar digunakan sebagai hari libur

4.1.8. Hasil Produksi

Secara umum hasil produksi Indonesia Jersey adalah memproduksi pakaian (Kaos, jaket, trining, polo-shirt, kostum, dll.), sedangkan secara khusus Indonesia Jersey memproduksi pakaian olahraga (kostum basket, futsal, voli dan sepak bola).

Tersedia berbagai macam pilihan bahan produksi, antara lain :

1. T-shirt : Cotton, TC, PE, combat, maupun Hyget
2. Kostum atau jersey : Dry fit, Benzema, Billabong, Paragon, dll.
3. Polo-shirt : Lacos, TC, Billabong, dll.
4. Jaket : Diadora, Parasit, Fleece

Bahan yang dipilih bisa menyesuaikan dengan permintaan konsumen sesuai dengan kesepakatan harga.

4.2. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian mahasiswa yang berjumlah 72 responden, maka dapat diperzoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	29	40,3
Perempuan	43	59,7
Total	72	100

Sumber : Data Diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 59,7% dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40,3%. Hal ini sesuai dengan kebijakan pemilik yang megutamakan perempuan sebagai karyawan, karena dianggap lebih teliti dan telaten dalam pekerjaan (menjahit, memborder, menempel, dan mengemas).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
19 – 31	37	51,4
32 – 44	25	34,7
45 – 58	10	13,9
Total	72	100

Sumber : Data Diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 19 – 31 tahun yaitu sebanyak 37 responden (51,4%), Hal ini sesuai dengan kebijakan pemilik yang mengutamakan karyawan dengan usia produktif, karena dianggap masih sehat dan jauh dari indikasi penyakit sehingga resiko turunnya kinerja kecil.

4.2.1 Gambaran Variabel Yang Diteliti

a. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel Stres Kerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.3

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	0	0.00	2	2.78	8	11.11	40	55.56	22	30.56	72	100	1.86
X1.2	0	0.00	1	1.39	5	6.94	37	51.39	29	40.28	72	100	1.69
X1.3	0	0.00	1	1.39	7	9.72	51	70.83	13	18.06	72	100	1.94
X1.4	0	0.00	1	1.39	7	9.72	34	47.22	30	41.67	72	100	1.71
X1.5	0	0.00	1	1.39	12	16.67	40	55.56	19	26.39	72	100	1.93
X1.6	0	0.00	2	2.78	15	20.83	43	59.72	12	16.67	72	100	2.10
													1.87

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 72 responden, terdapat yang menyatakan tidak setuju sebesar 55,56%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 30,56%, yang menyatakan ragu – ragu sebesar 11,11%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 2,78%.

Untuk item kedua yaitu merasa sakit kepala saat diberi target oleh pimpinan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 51,39%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 40,28%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6,94%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item ketiga yaitu merasa tidak tenang dan bosan dengan rutinitas yang harus diselesaikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 70,83%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18,06%, yang menyatakan ragu – ragu 9,72%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 1,39%

Untuk item keempat yaitu merasa malas dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 47,22%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 41,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9,72%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item kelima yaitu Pola makan saya berubah saat belum mencapai target dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 55,56%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16,67%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 1,39% .

Untuk item keenam yaitu sering merasa kehilangan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 59,72%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20,83%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16,67% dan yang menyatakan setuju sebanyak 2,78%.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	22	30.56	45	62.50	4	5.56	1	1.39	0	0.00	72	100	4.22
X2.2	16	22.22	41	56.94	14	19.44	1	1.39	0	0.00	72	100	4.00
X2.3	20	27.78	42	58.33	9	12.50	1	1.39	0	0.00	72	100	4.13
X2.4	19	26.39	33	45.83	12	16.67	8	11.11	0	0.00	72	100	3.88
X2.5	19	26.39	45	62.50	7	9.72	1	1.39	0	0.00	72	100	4.14
X2.6	15	20.83	49	68.06	8	11.11	0	0.00	0	0.00	72	100	4.10
													4.08

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 72 responden, terdapat 62,50% yang menyatakan setuju tentang tempat kerja saya mampu memberikan rasa nyaman dan aman sehingga menunjang kinerja, yang menyatakan sangat setuju 30,56%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5,56%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item kedua yaitu Tempat kerja saya bersih, sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 56,94%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19,44%, dan yang menyatakan tidak setuju 1,39%.

Untuk item ketiga yaitu Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya merasa nyaman untuk melakukan semua aktivitas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 58,33%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,78%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12,50%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item keempat yaitu Pencahayaan tempat kerja yang baik membuat saya semangat dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 45,83%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16,67%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11,11%.

Untuk item kelima yaitu Suhu udara di tempat kerja saya terjaga dengan baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 62,5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,39%, yang menyatakan ragu – ragu 9,72%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item keenam yaitu Sirkulasi udara dan Suhu udara di tempat kerja saya terjaga dengan baik sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 68,06%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20,83%, dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11,11%.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	32	44.44	31	43.06	6	8.33	2	2.78	1	1.39	72	100	4.26
Y2	24	33.33	40	55.56	6	8.33	1	1.39	1	1.39	72	100	4.18
Y3	21	29.17	41	56.94	9	12.50	0	0.00	1	1.39	72	100	4.13
Y4	27	37.50	40	55.56	3	4.17	2	2.78	0	0.00	72	100	4.28
Y5	18	25.00	45	62.50	8	11.11	0	0.00	1	1.39	72	100	4.10
Y6	19	26.39	43	59.72	7	9.72	3	4.17	0	0.00	72	100	4.08
Y7	21	29.17	38	52.78	11	15.28	2	2.78	0	0.00	72	100	4.08
Y8	24	33.33	42	58.33	6	8.33	0	0.00	0	0.00	72	100	4.25
Y9	23	31.94	38	52.78	8	11.11	3	4.17	0	0.00	72	100	4.13
													4.17

Sumber : data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 72 responden, terdapat 44,44% yang menyatakan sangat setuju tentang dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, yang menyatakan setuju sebanyak 43,06%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2,78%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item kedua yaitu mampu meningkatkan kualitas hasil kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 55,56%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1,39%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item ketiga yaitu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 56,94%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29,17%, yang menyatakan ragu – ragu

sebanyak 12,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item keempat yaitu Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 55,56%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4,17%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2,78%.

Untuk item kelima yaitu Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 62,5%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11,11%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1,39%.

Untuk item keenam yaitu Perusahaan telah menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 59,72%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26,39%, yang menyatakan ragu – ragu 9,72%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4,17%.

Untuk item ketujuh yaitu berada di kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan meninggalkan kantor tepat pada waktunya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 52,78%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29,17%, yang menyatakan ragu – ragu 15,28%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2,78%.

Untuk item kedelapan yaitu selalu memanfaatkan jam kerja dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 58,33%, yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 33,33%, dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8,33%

Untuk item kesembilan yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 52,78%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11,11%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4,17%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.746	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.763	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.738	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.700	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.655	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.694	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.647	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.755	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.808	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.783	0.000	0.3	Valid

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel (Lanjutan)

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X2.5	0.628	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.576	0.000	0.3	Valid
Y1	0.852	0.000	0.3	Valid
Y2	0.788	0.000	0.3	Valid
Y3	0.763	0.000	0.3	Valid
Y4	0.669	0.000	0.3	Valid
Y5	0.669	0.000	0.3	Valid
Y6	0.781	0.000	0.3	Valid
Y7	0.693	0.000	0.3	Valid
Y8	0.566	0.000	0.3	Valid
Y9	0.691	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,807	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,791	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,886	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.4. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.4.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08019035
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.050
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.477
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.977 (dapat dilihat pada Tabel 4.8) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari

perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.605	1.653
X2	0.605	1.653

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Stres Kerja adalah 0.605
- Tolerance untuk Lingkungan Kerja adalah 0.605

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Stres Kerja adalah 1,653
- VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,653

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

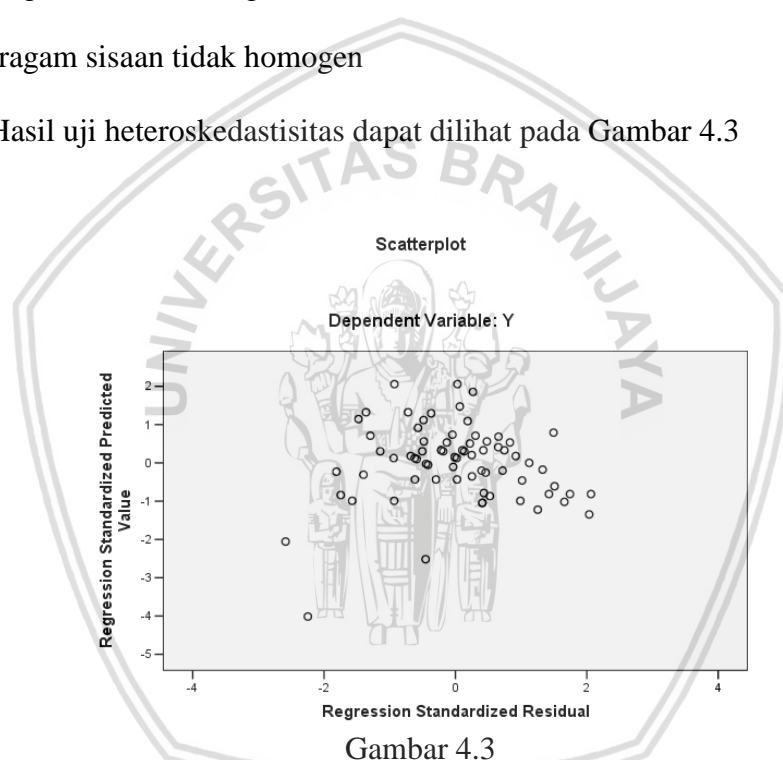
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

4.5.1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.10 :

Tabel 4.10 : Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Varaibel Bebas	(Standardized Coefficients) Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja (Y)	Konstanta		4.966	0.000	
	X1	-0.391	-3.886	0.000	Signifikan
	X2	0.451	4.487	0.000	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,391 X_1 + 0,451 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja akan menurun sebesar 0,391 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Stres Kerja). Jadi apabila Stres Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja menurun
- Kinerja akan meningkat sebesar 0,451 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Lingkungan Kerja), Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja akan meningkat.

4.5.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.760	0.578	0.566

Sumber : Data primer diolah, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.11 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,566. Artinya bahwa 56,6% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Stres Kerja(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 44,3% variabel Kinerja

akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.760, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

4.5.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1) Hipotesis Pertama diuji dengan Uji F

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.12
Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	922.368	2	461.184	47.240	0.000
Residual	673.618	69	9.763		
Total	1595.986	71			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 47,240. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 69) adalah sebesar 3,130. Karena F hitung > F tabel yaitu $47,240 > 3,130$ atau nilai sig F ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)).

2) Hipotesis Kedua dan Ketiga diuji dengan Uji t

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji t / Parsial

Variabel Terikat	Varaibel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja (Y)	X1	-3.886	1.995	0.000	Signifikan
	X2	4.487	1.995	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = -3,886. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar -1,995. Karena -t hitung < -t tabel yaitu $-3,886 < -1,995$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Stres Kerja) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Stres Kerja atau dengan meningkatkan Stres Kerja maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 4,487. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,995. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,487 > 1,995$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

4.6 Hasil Uji Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (β) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien β	Pengaruh
2	X ₁	-0.391	Signifikan
1	X ₂	0.451	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 tersebut, variabel Lingkungan Kerja adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja. Koefisien yang dimiliki oleh variabel Lingkungan Kerja bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja (Y).

4.7 Implikasi Penelitian

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konveksi injers Malang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t atau

uji parsial dimana uji parsial merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Dan pada hasil penelitian ini dikatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Tingkat stress kerja karyawan yang tinggi atau meningkat akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan memiliki nilai stress kerja yang rendah maka dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat semakin tinggi maka akan dapat mempengaruhi menurunnya tingkat kinerja karyawan. Stres kerja karyawan merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir, dan kondisi karyawan. Apabila stress kerja terjadi semakin besar dan terus-menerus dimana hal ini akan dapat mengganggu pelaksanaan seluruh kegiatan karyawan dan hal ini mampu berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Ketika stress kerja telah mencapai puncaknya yang dapat dicerminkan dari kemampuan pelaksanaan pekerjaan, maka stress tambahan akan cenderung tidak mampu menghasilkan perbaikan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mengalami tingkat stress tinggi tersebut akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan rasa stress yang dialaminya, dimana karyawan akan menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dalam pekerjaannya, akan merasa tidak tenang dan bosan dengan rutinitas, dan juga akan dapat mempengaruhi pola makan karyawan tersebut saat belum mencapai target. Akibat lain yang terjadi yaitu kinerja karyawan akan ternilai nol yakni tidak ada pekerjaan yang dilakukan

karyawan tersebut yang ternilai dan berarti dalam perusahaan, hal ini dapat dikarenakan karyawan menjadi sakit atau tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya lagi, karyawan akan merasa putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan tanggung jawabnya, bahkan juga karyawan tersebut memungkinkan untuk diberhentikan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pula bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Iin Melidasari (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan dominan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik

Sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, karena akan berguna dalam membantu kelancaran jalannya suatu perusahaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan di sekeliling karyawan dapat menunjang para karyawan khususnya pada karyawan di perusahaan konveksi injers Malang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan lancar. Ketika ruangan dirasa memberikan suhu udara yang baik, sirkulasi udara yang tidak panas, akan menjadikan karyawan menjadi mampu untuk berkonsentrasi secara maksimal. Begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja di sekeliling

karyawan dirasa kurang nyaman maka hal ini mampu menjadikan kinerja karyawan menjadi turun, dan apabila kinerja karyawanturun sudah dipastikan akan dapat merugikan perusahaan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan konveksi injers Malang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya, sehingga sudah dapat dipastikan bahwa karyawan merasakan kenyamanan untuk bekerja di perusahaan konveksi injers Malang ini. Dan nantinya ketika lingkungan kerja di tempat kerja semakin ditingkatkan dalam artian perusahaan mencoba menambah fasilitas yang mampu menunjang aktivitas karyawan menjadi semakin lancar maka akan dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk terus menghasilkan kinerja yang baik guna menunjang reputasi dari perusahaan konveksi injers Malang itu sendiri.

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Khoirunnisa Isnaini (2015) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Redaksi PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosongo

Selain itu, secara parsial yang memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan adalah pada variabel stress kerja, dimana variabel stress kerja menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara

negative dan signifikan, sedangkan variabel lainnya yaitu lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu dapat dikatakan apabila stress kerja meningkat sedangkan variabel lingkungan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan turun, begitu pula sebaliknya apabila stress kerja menurun sedangkan variabel lingkungan kerja tetap konstan maka akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Dan pada perusahaan konveksi injers Malang ini perlu diadakan suatu pengendalian mengenai stress kerja, bagaimana mengelola stress kerja tersebut dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan terus meningkat. Dan lingkungan kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif secara signifikan yakni ketika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun juga ikut meningkat.

Dalam penelitian ini secara simultan dan parsial seluruh variabel bebas yakni stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel stress kerja menunjukkan pengaruh negative namun hal tersebut dapat dikendalikan dengan cara melakukan pengelolaan dan pengendalian dari stress kerja itu sendiri yang terjadi pada karyawan di perusahaan konveksi injers Malang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang. Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan:

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karya Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karya Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang.
3. Stres Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karya Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesian Jersey Malang.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Stres kerja dari hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sebaiknya pihak perusahaan mampu memberikan informasi yang sesuai dengan beban kerja

yang diterima oleh para karyawan di Perusahaan Konveksi Injers Malang, sehingga hal ini mampu menjadikan karyawan bekerja secara nyaman dan tidak merasa terintimidasi serta tidak merasakan tekanan dan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu untuk lingkungan kerjanya, suhu udara atau sirkulasi udara, serta fasilitas kantor sebaiknya ditambah dan diperbaiki kembali ketika ada yang mengalami kerusakan sehingga mampu membuat karyawan untuk merasakan rasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik lagi.

2. Mengingat Stres kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

LAMPIRAN 1. Dokumentasi Kegiatan Produksi Indonesia Jersey Malang

Kantor



Jersey Ready Stock



Pemotong Kain



Pemborder



Papan Keterangan Usaha

Penjahit





Jahit Komputer



Penyablon



Finishing



Lampiran II. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	30.6	30.6	30.6
	2.00	40	55.6	55.6	86.1
	3.00	8	11.1	11.1	97.2
	4.00	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	29	40.3	40.3	40.3
	2.00	37	51.4	51.4	91.7
	3.00	5	6.9	6.9	98.6
	4.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	18.1	18.1	18.1
	2.00	51	70.8	70.8	88.9
	3.00	7	9.7	9.7	98.6
	4.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	30	41.7	41.7	41.7
	2.00	34	47.2	47.2	88.9
	3.00	7	9.7	9.7	98.6
	4.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	26.4	26.4	26.4
	2.00	40	55.6	55.6	81.9
	3.00	12	16.7	16.7	98.6
	4.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	16.7	16.7	16.7
	2.00	43	59.7	59.7	76.4
	3.00	15	20.8	20.8	97.2
	4.00	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	4	5.6	5.6	6.9
	4.00	45	62.5	62.5	69.4
	5.00	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	14	19.4	19.4	20.8
	4.00	41	56.9	56.9	77.8
	5.00	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	9	12.5	12.5	13.9
	4.00	42	58.3	58.3	72.2
	5.00	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	11.1	11.1	11.1
	3.00	12	16.7	16.7	27.8
	4.00	33	45.8	45.8	73.6
	5.00	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	7	9.7	9.7	11.1
	4.00	45	62.5	62.5	73.6
	5.00	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.1	11.1	11.1
	4.00	49	68.1	68.1	79.2
	5.00	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	2	2.8	2.8	4.2
	3.00	6	8.3	8.3	12.5
	4.00	31	43.1	43.1	55.6
	5.00	32	44.4	44.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	2.00	1	1.4	1.4	2.8
	3.00	6	8.3	8.3	11.1
	4.00	40	55.6	55.6	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	9	12.5	12.5	13.9
	4.00	41	56.9	56.9	70.8
	5.00	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	3	4.2	4.2	6.9
	4.00	40	55.6	55.6	62.5
	5.00	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	8	11.1	11.1	12.5
	4.00	45	62.5	62.5	75.0
	5.00	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.2	4.2	4.2
	3.00	7	9.7	9.7	13.9
	4.00	43	59.7	59.7	73.6
	5.00	19	26.4	26.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	11	15.3	15.3	18.1
	4.00	38	52.8	52.8	70.8
	5.00	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.3	8.3	8.3
	4.00	42	58.3	58.3	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.2	4.2	4.2
	3.00	8	11.1	11.1	15.3
	4.00	38	52.8	52.8	68.1
	5.00	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Valdiitas dan reliabilitas

Correlations

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72
X1.2	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72
X1.3	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72
X1.4	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72
X1.5	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72
X1.6	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	6

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	9

Lampiran IV. Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.605	1.653
	X2	.605	1.653

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

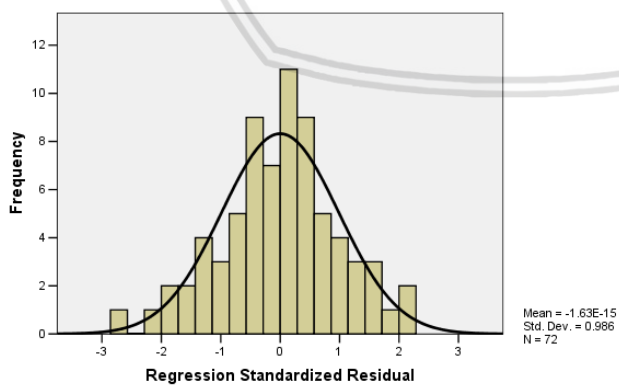
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08019035
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.050
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.477
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

a. Test distribution is Normal.

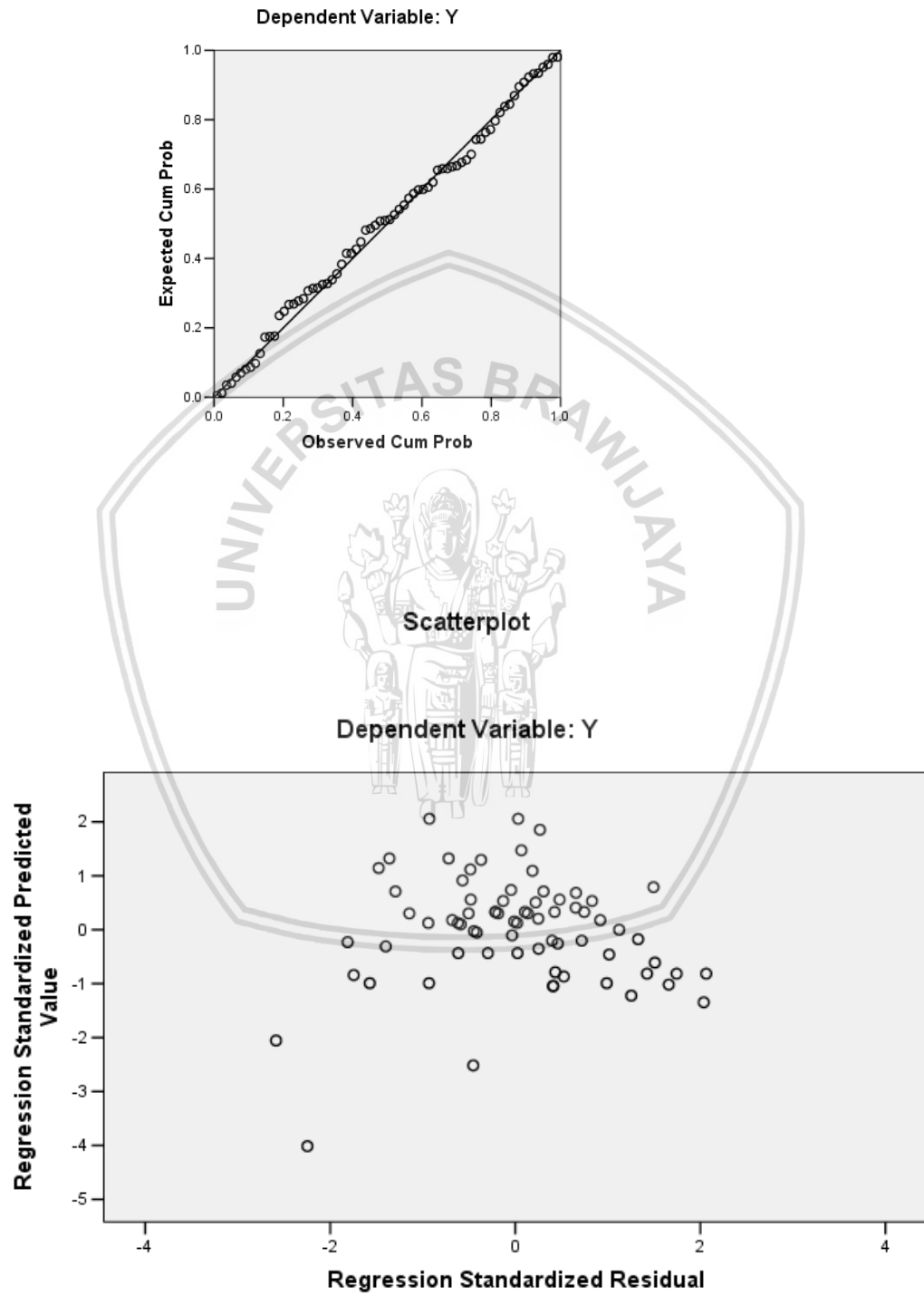
b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran V. Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.4861	4.74117	72
X1	11.2361	2.89970	72
X2	24.4583	2.91155	72

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	-.674	.697
	X1	-.674	1.000	-.629
	X2	.697	-.629	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	72	72	72
	X1	72	72	72
	X2	72	72	72

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.566	3.12451	1.734

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.368	2	461.184	47.240	.000 ^a
	Residual	673.618	69	9.763		
	Total	1595.986	71			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.694	5.375		4.966	.000
	X1	-.639	.164	-.391	-3.886	.000
	X2	.735	.164	.451	4.487	.000

a. Dependent Variable: Y

